

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Lembaga keuangan syariah di Indonesia dapat dikatakan telah mengalami perkembangan yang cukup pesat. Perkembangan dari lembaga keuangan syariah tersebut adalah keinginan dari setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya perkembangan tersebut, diharapkan perusahaan mampu untuk bersaing dengan perusahaan yang lain dengan harapan dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut dengan baik. Lembaga keuangan syariah didirikan untuk menerapkan dan mengembangkan proses transaksi dengan nilai-nilai Islam. Lembaga keuangan syariah selalu menerapkan prinsip keadilan dan kesetaraan antara pihak lembaga dan nasabah.¹

Lembaga keuangan syariah terbagi menjadi dua bagian, yaitu lembaga keuangan syariah bank dan non bank. Salah satu lembaga keuangan syariah non-bank adalah koperasi syariah. Adapun lembaga keuangan syariah non bank adalah sebuah lembaga yang memiliki posisi sebagai penyedia jasa bagi nasabah berdasarkan prinsip-prinsip Islam.² Salah satu lembaga keuangan syariah non bank adalah *Baitul Tamwil Muhammdiyah* (BTM) atau Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS).

¹ Abdul Wahab, "Peran Lembaga Keuangan Syariah Terhadap Pertumbuhan UMKM Dalam Revitalisasi Ekonomi Pembangunan di Indonesia", *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam* Vol. 24 No. 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari (2023): 109-110. <https://doi.org/10.39595/islamadina.v24i1.11713>

² Madani, *Aspek Hukum Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2015), 1-4.

Baitul Tamwil Muhammadiyah atau KSPPS adalah sebuah lembaga keuangan syariah yang melaksanakan tugas dalam menghimpun dan menyalurkan dana berdasarkan prinsip-prinsip Islam dimana prinsip yang paling sering digunakan adalah prinsip bagi hasil.³ BTM atau KSPPS melaksanakan operasionalnya berdasarkan sistem syariah dan seluruh transaksi dilakukan berbasis syariah. BTM atau KSPPS memiliki tujuan meningkatkan kesejahteraan perekonomian dengan cara memperbaiki dan meningkatkan kualitas usaha perekonomian. Tujuan tersebut ditujukan untuk anggota dari lembaga tersebut pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Hadirnya BTM atau KSPPS di kalangan masyarakat Indonesia bertujuan untuk membantu masyarakat terbebas dari *rentenir* dan transaksi yang mengandung riba terutama untuk masyarakat kalangan usaha kecil dan menengah.⁴

Terlepas dari perkembangan koperasi khususnya BTM atau KSPPS di kalangan masyarakat, tentunya ada faktor yang berpengaruh dari perkembangan BTM atau KSPPS salah satunya adalah manajemen sumber daya insani. Sumber daya insani adalah penentu utama dalam sebuah lembaga dalam mencapai tujuan dari lembaga tersebut. Khususnya pada lembaga BTM atau KSPPS tentunya harus memiliki sumber daya insani yang memiliki kualitas yang baik dan produktif sehingga dapat bersaing dengan lembaga keuangan lainnya. Selain kualitasnya, bagaimana sebuah lembaga mengelola sumber daya insani yang ada juga sangat berpengaruh

³ Shochrul Rohmatul, *Koperasi BMT*, (Karanganyar: CV. Inti Media Komunikasi, 2018), 10.

⁴ Afiqah Dahniaty, *Lembaga Keuangan Syariah Non Bank*, (Bengkulu: Penerbit Elmarkazi, 2021), 50-52.

terhadap perkembangan lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Manajemen sumber daya insani yang baik akan menciptakan sumber daya yang baik pula dalam sebuah lembaga atau perusahaan.

Manajemen sumber daya insani yang baik dalam sebuah perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi karyawan. Tentu saja hal tersebut sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu lembaga atau perusahaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku. Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa besar tingkat produktivitas dari seorang karyawan dan bagaimana kinerja karyawan tersebut secara menyeluruh.⁵ Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dinilai dari perilaku nyata yang ditampakkan oleh individu sebagai prestasi kerja dalam sebuah pekerjaan yang sesuai dengan peran masing-masing karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, faktor eksternal dan faktor internal. Yang disebut sebagai faktor eksternal diantaranya adalah gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan, lingkungan kerja, dan manajemen sumber daya insani dari sebuah perusahaan. Sedangkan faktor internal berasal dari dalam diri karyawan tersebut meliputi pengetahuan, *skill*, kepribadian, motivasi kerja, dan sikap yang memengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.⁶

⁵ Ibid., 163-165.

⁶ Lyta Lestari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol. 3 No. 2 (2017): 94-95. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>

Salah satu faktor penting dari manajemen sumber daya insani dalam sebuah perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan seluruh tugas dan kewajiban yang diberikan kepada setiap karyawan dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.⁷ Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan memiliki peran penting dalam mengembangkan tingkat kinerja karyawan karena karyawan menganggap kompensasi adalah sebagai balas jasa perusahaan atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan baik secara tenaga dan pikiran guna menunjang tercapainya target perusahaan.⁸ Seluruh karyawan yang berkontribusi bagi perusahaan memiliki hak untuk mendapatkan kompensasi yang adil berdasarkan pencapaian kerja dan kemampuan karyawan. Perusahaan harus menyeimbangkan seluruh bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan untuk mempertahankan produktivitas kerja karyawan serta meningkatkan kinerjanya untuk mencapai keberhasilan capaian kerja karyawan yang selaras dengan tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan yang merasa puas dengan imbalan yang diberikan perusahaan atas jasanya, tentunya tidak akan merasa keberatan untuk terus memaksimalkan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan sehingga karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik yang

⁷ Rezky Iskandar, "Kajian Tentang Peran Kompensasi dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan", *Bongaya Journal for Research in Management* Vol. 5 No. 1 (2022): 1-3. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v5i1.33>.

⁸ Oki Aditya Wahyudi, "Peran Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Tujuan Koffie n Talk", *Journal of Social Science Research* Vol. 3 No. 3 (2023), 5431. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i3.2541>.

mendukung tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas dengan imbalan yang diberikan atas jasanya, hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerjanya dimana hal tersebut juga berpengaruh atas tercapai tidaknya tujuan dari sebuah perusahaan.

Menurut Herzberg, salah satu faktor yang termasuk dalam *hygiene factors* adalah *salary* atau kompensasi. Kompensasi merupakan faktor penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik untuk pribadi maupun untuk keluarga. Selain itu, kompensasi merupakan salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya bagi perusahaan.⁹ Oleh sebab itu, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, harus dipertimbangkan dengan baik dan adil untuk menunjang kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Semakin puas karyawan atas pemberian kompensasi, semakin besar pula peluang karyawan untuk meningkatkan semangat kerjanya dalam mencapai target-target yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan dalam sebuah perusahaan. Ketika sebuah perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang buruk, maka perusahaan tersebut akan sulit dalam mencapai visi misinya. Sebaliknya, jika sebuah perusahaan memiliki kinerja karyawan yang baik maka perusahaan tersebut akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Oleh

⁹ Clara Moningka, "Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan PT. Worleyparsons Indonesia Ditinjau Dari Teori Dua Faktor Herzberg", *Psibernetika* Vol. 5 No. 2 (2012): 7.

sebab itu, kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan harus dinilai untuk mengevaluasi serta menghargai hasil dari kinerja seluruh karyawan. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, akan lebih mudah dalam meningkatkan kinerja karyawan dimana dengan adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan akan mempermudah pula komunikasi dalam menjalankan tugas dalam sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, sebuah lembaga harus mampu mengelola seluruh karyawannya agar faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat tercipta dengan baik sehingga dapat membantu terwujudnya visi dan misi dari sebuah lembaga atau perusahaan.

Membahas tentang keterkaitan kompensasi dalam mengembangkan kinerja karyawan dalam sebuah lembaga atau perusahaan, ditambah dengan data-data yang telah disajikan sebelumnya, penulis tertarik untuk meneliti mengenai pemberian kompensasi yang diterapkan dalam sebuah lembaga keuangan non-bank yaitu BTM atau KSPPS yang ada di Kabupaten Kediri. Berikut adalah beberapa BTM atau KSPPS yang berada di daerah Kabupaten Kediri:

Tabel 1.1

**Data Koperasi Syariah Kabupaten Kediri
Tahun 2024**

No	Nama	Lokasi	Tahun Berdiri
1.	KSPPS Wardah Jaya Mandiri	Jalan Gaya Remaja, Desa Rembang Kepuh, Kec. Ngadiluwih, Kab. Kediri	2016
2.	KSPPS Semoga Jaya Abadi	Jalan Raya Kras No. 354, Desa kras, Kec. Kras, Kab. Kediri	2016

3.	KSPPS Al Khodijah Barokah Jaya	Desa Deyeng. Kec. Ringinrejo, Kab. Kediri	2016
4.	KSPPS Bunga Mawar Merah	Desa Ngreco, Kec. Kandat, Kab. Kediri	2016
5.	KSPPS Muslimah Aura Salsabila	Desa Sidomulyo, Kec. Wates, Kab. Kediri	2016
6.	KSPPS BTM Surya Kencana Jaya	Jalan Raya Brenggolo No. 227, Brenggolo, Kec. Plosoklaten, Kab. Kediri	2001
7.	KSPPS Baitun Nisa Al Mubarakah	Desa Kayunan, kec. Plosoklaten, Kab. Kediri	2016
9.	KSPPS Al Amin Hidayaturrohmah	Dusun Dadapan, Desa Sumberejo, Kec. Ngasem, Kab. Kediri	2003
10.	KSPPS Dewi Masithoh Sejahtera	Desa Sukorejo, Kec. Ngasem, Kab. Kediri	2015
11.	Koperasi Simpan Pinjam Al Wala Wal Barra	Jalan Soekarno Hatta No. 9, Bendo, Kec. Pare, Kab. Kediri	2006
12.	KSPPS Menara Luhur Abadi	Desa Gedangsewu, Kec. Pare, Kab. Kediri	2011
13.	KSPPS Al Barkah Semoga Jaya	Desa Ngebrak, Kec. Gampengrejo, Kab. Kediri	2016
14.	KSPPS Bina Usaha Sejahtera	Desa Sekaran, Kec. Kayen Kidul, Kab. Kediri	2016
15.	BMT Rahmat	Jalan Argowilis No. 568, Kec. Semen, Kab, Kediri	2003

Sumber: Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri (data diolah)¹⁰

Berdasarkan tabel data koperasi syariah yang ada di Kabupaten Kediri, penulis membandingkan tiga lembaga dengan tahun berdiri yang lebih awal karena lembaga yang lebih awal berdiri memiliki pengalaman yang lebih banyak dan luas mengenai operasional koperasi syariah khususnya dalam hal pemberian kompensasi pada karyawan. Selain itu, lembaga yang berdiri lebih awal tentunya lebih memiliki pengalaman mengenai peningkatan

¹⁰ Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Kediri.

kinerja karyawan setiap tahunnya dan memiliki karyawan yang bekerja dengan jangka waktu yang lebih lama dibanding koperasi yang baru berdiri. Ketiga lembaga tersebut yakni, KSPPS BTM Surya Kencana Jaya, BMT Rahmat, dan KSPPS Al-Amin Hidayaturromah. Berikut tabel perbandingan dari ketiga lembaga tersebut:

Tabel 1.2

Perbandingan antara KSPPS BTM Surya Kencana Jaya, BMT Rahmat, dan KSPPS Al-Amin Hidayaturromah

Indikator	KSPPS BTM Surya Kencana Jaya	BMT Rahmat	KSPPS Al-Amin Hidayaturromah
	Kompensasi	Kompensasi	Kompensasi
Lokasi	Jalan Raya Brenggolo No. 227, Brenggolo, Kec. Plosoklaten, Kab. Kediri	Jalan Argowilis No. 568, Kec. Semen, Kab, Kediri	Dusun Dadapan, Desa Sumberejo, Kec. Ngasem, Kab. Kediri
Gaji Pokok	UMK Kab. Kediri	UMK Kab. Kediri	UMK Kab. Kediri
Tunjangan	Hari Raya	Hari Raya	Hari Raya
	-	Akhir Tahun	-
	BPJS Kesehatan	BPJS Kesehatan	BPJS Kesehatan
	BPJS Tenaga Kerja	BPJS Tenaga Kerja	BPJS Tenaga Kerja
	Pulsa (khusus AO)	-	-
	Transport	Transport	Transport
	Jabatan	Jabatan	-
	Makan dan Minum	Makan dan Minum	Makan dan Minum
	Keluarga (bagi yang sudah menikah)	-	-
Bonus	Target	Target	-
	Lembur	Lembur	Lembur

Fasilitas Lain	Cuti (ketentuan lembaga)	Cuti (ketentuan lembaga)	-
	Perjalanan Wisata	-	-
Jumlah Pengelola	10 orang	7 orang	4 orang

Sumber: Hasil Wawancara

Berdasarkan tabel perbandingan tersebut, dapat dilihat bahwa bentuk kompensasi yang diberikan oleh lembaga KSPPS BTM Surya Kencana Jaya lebih bervariasi dan beragam dibandingkan kedua lembaga lainnya. Pada indikator tunjangan pulsa, tunjangan keluarga, dan perjalanan wisata, KSPPS BTM Surya Kencana Jaya merupakan lembaga yang memberikan tunjangan tersebut kepada karyawannya dan kedua lembaga lainnya tidak memiliki indikator tunjangan tersebut. Selain itu, tunjangan keluarga juga dimiliki oleh KSPPS BTM Surya Kencana Jaya dimana kedua lembaga lainnya tidak memiliki indikator tunjangan tersebut. Ditambah indikator lain yang tidak dimiliki kedua lembaga lainnya menjadikan KSPPS BTM Surya Kencana Jaya memiliki posisi lebih unggul dibanding kedua lembaga lainnya perihal pemberian kompensasi kepada karyawan. Oleh sebab itu, penulis memilih KSPPS BTM Surya Kencana Jaya sebagai objek penelitian berdasarkan data yang telah dipaparkan.

Untuk menunjang data penelitian, penulis juga menyajikan tabel data perkembangan dari KSPPS BTM Surya Kencana Jaya mulai dari tahun 2021 hingga 2023 sebagai penguat data penelitian. Berikut tabel data perkembangan KSPPS BTM Surya Kencana Jaya:

Tabel 1.3
Perkembangan KSPPS BTM Surya Kencana Jaya Kediri
Tahun 2021-2023

No	Indikator	Tahun		
		2021	2022	2023
1.	Pembiayaan	12.746.232.026	15.178.740.007	15.781.521.383
2.	Asset	20.456.580.733	20.893.311.501	23.220.871.498
3.	Modal	650.857.417	1.827.408.715	2.233.298.487
4.	Anggota	1.103	1.212	2.152
5.	SHU/Tahun	32.601.674	132.970.365	238. 549.191
6.	SHU/Bulan	2.716.806	11.080.863	19. 879. 099

Sumber: KSPPS BTM Surya Kencana Jaya Kediri

Berdasarkan data pada tabel tersebut, dapat dikatakan bahwa setiap tahun secara keseluruhan KSPPS BTM Surya Kencana Jaya mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Produk-produk yang dimiliki oleh KSPPS BTM Surya Kencana Jaya secara keseluruhan mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Jumlah anggota yang dimiliki juga meningkat setiap tahunnya.

Dari berbagai data yang diperoleh oleh peneliti, peneliti ingin mengetahui bagaimana pemberian kompensasi yang diberikan lembaga kepada seluruh karyawan hingga lembaga KSPPS BTM Surya Kencana Jaya dapat mengalami perkembangan yang baik. Peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai kompensasi yang diterapkan oleh pihak lembaga serta peran dari kompensasi tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan setiap tahunnya. Alasan penulis memilih kompensasi sebagai topik penelitian karena berdasarkan pengamatan peneliti, penelitian sebelumnya

yang berlokasi di KSPPS BTM Surya Kencana Jaya berfokus pada pembiayaan. Oleh sebab itu, peneliti memilih untuk melakukan fokus penelitian pada manajemen sumber daya insani berupa kompensasi yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan paparan yang telah dijabarkan, penulis tertarik untuk membahas masalah ini lebih dalam dengan bentuk skripsi yang berjudul **“Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BTM Surya Kencana Jaya Kediri”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, fokus penelitian yang akan diajukan adalah:

1. Bagaimana bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan di KSPPS BTM Surya Kencana Jaya Plosoklaten Kediri?
2. Bagaimana peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di KSPPS BTM Surya Kencana Jaya Plosoklaten Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan kompensasi yang diterapkan di KSPPS BTM Surya Kencana Jaya Plosoklaten Kediri.
2. Untuk mengkaji peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan KSPPS BTM Surya Kencana Jaya Plosoklaten Kediri.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pengetahuan kepada pembaca dan peneliti lain. Terlebih juga diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan serta bahan evaluasi dalam kajian ilmu manajemen sumber daya insani khususnya pada bidang kompensasi yang berkaitan dengan pengembangan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi lembaga KSPPS BTM Surya Kencana Jaya Plosoklaten Kediri

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih ide serta bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui manajemen sumber daya insani yang lebih baik khususnya pada bidang kompensasi guna menciptakan pegawai yang berprestasi serta kemajuan yang lebih bagi perusahaan.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan dijadikan sebagai perbandingan untuk penelitian lain, khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kediri. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemahaman yang mendalam bagi siapapun yang ingin mempelajari dan mengkaji peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah wawasan dan pengalaman bagi peneliti khususnya terkait bagaimana peran dari pengelolaan atau manajemen sumber daya insani khususnya kompensasi dalam sebuah perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan dengan pendekatan pengembangan sumber daya insani dalam lingkungan lembaga keuangan syariah non bank yaitu dalam bentuk koperasi syariah. Diharapkan juga penelitian ini dapat mengasah kemampuan peneliti untuk mendalami terkait peran kompensasi sehingga dapat memberikan ide-ide baru untuk observasi penelitian selanjutnya.

E. Telaah Pustaka

1. *Praktek Pembiayaan Proses Produksi Pertanian Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di KSPPS BTM Surya Kencana Plosoklaten Kabupaten Kediri)* oleh Choirun Nafi'ah (2016), mahasiswa STAIN Kediri.

Penelitian ini berfokus pada pembiayaan proses produksi pertanian masyarakat di daerah Plosoklaten. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembiayaan yang digunakan untuk proses produksi pertanian di KSPPS BTM Surya Kencana Jaya diberikan dalam bentuk modal kerja dengan akad *murabahah*. Anggota dapat mengembalikan dengan dua sistem, yaitu cicilan atau angsuran dan musiman. Pembiayaan yang diberikan kepada anggota digunakan untuk pembelian barang secara

fisik seperti bibit, pupuk, dan lain sebagainya yang menunjang usaha pertanian mereka.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan metode *field research* dengan pendekatan kualitatif. Selain itu, penelitian penulis dan penelitian ini memiliki objek penelitian yang sama yaitu KSPPS BTM Surya Kencana Jaya Kediri. Perbedaannya adalah penelitian ini meneliti mengenai bagaimana sistem pembiayaan yang diterapkan oleh lembaga dalam memberikan pembiayaan untuk usaha bidang pertanian anggota dan membutuhkan karyawan serta nasabah sebagai informan. Sedangkan penelitian penulis membahas mengenai bagaimana peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dimana penelitian ini hanya memerlukan karyawan sebagai informan.¹¹

2. *Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Istiqomah Tulungagung)* oleh Edwin Samudra (2023), mahasiswa IAIN Kediri.

Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh BMT Istiqomah Tulungagung adalah kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Peran dari kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT Istiqomah menunjukkan bahwa kompensasi memberikan dampak positif terhadap kinerja yang ada di BMT Istiqomah Tulungagung.

¹¹ Choirun Nafi'ah, "Praktek Pembiayaan Proses Produksi Pertanian Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di KSPPS BTM Surya Kencana Jaya Plosoklaten Kabupaten Kediri)", *Skripsi* (Kediri, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kediri, 2016).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Selain itu, penelitian ini dan penelitian penulis sama-sama membahas mengenai bagaimana peran dari pemberian kompensasi kepada sumber daya manusia atau karyawan yang ada pada lembaga koperasi syariah. Perbedaannya, penelitian ini menggunakan BMT Istiqomah Tulungagung sebagai lokasi atau objek penelitian. Sedangkan, penelitian penulis berlokasi di KSPPS BTM Surya Kencana Jaya Kediri.¹²

3. *Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di FCK Corporation Kota Kediri* oleh Roudhotul Jannah (2021), mahasiswa IAIN Kediri.

Penelitian ini menyebutkan bahwa dalam meningkatkan motivasi pegawai, FCK Corporation memberikan *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Selain itu juga, perusahaan juga memberikan bonus terhadap pegawainya yang memiliki kinerja yang baik ditambah juga dengan kajian-kajian yang dibimbing oleh ustadz. Komitmen kerja pegawai sudah dilatih oleh perusahaan sejak awal bergabung dan terus diberi pelatihan dengan harapan semakin lama pegawai tersebut bekerja semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kedua, sama-sama menggunakan metode kualitatif. Perbedaannya, penelitian

¹² Edwin Samudra, "Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Istiqomah Tulungagung)", *Skripsi* (Kediri, Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2023).

penulis membahas bagaimana peran pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sedangkan penelitian sebelumnya meneliti mengenai bagaimana peran motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.¹³

4. *Peran Pembiayaan Mudharabah Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Anggota Pada BTM Surya Kencana Jaya Cabang Brenggolo Kediri*

oleh Salsabilla Ramadhanti Nugroho (2023), mahasiswi IAIN Kediri.

Penelitian ini menunjukkan bahwa peran pembiayaan *mudharabah* di BTM Surya Kencana Jaya memiliki peran yang sangat besar bagi anggotanya. Salah satu bentuk peran dari adanya pembiayaan ini adalah membantu para anggota untuk menghindari adanya transaksi yang mengandung riba. Selain itu, peran dari pembiayaan tersebut untuk kesejahteraan anggota adalah penyaluran pembiayaan berupa pemberian modal usaha dengan syarat yang mudah bagi seluruh anggota yang memiliki usaha sehingga dapat meringankan anggota dalam mengembangkan usahanya sehingga dapat menambah pendapatan yang diterima oleh anggota dari hasil usahanya.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah yang pertama, sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Yang kedua adalah memiliki objek penelitian yang sama yaitu KSPPS BTM Surya Kencana Jaya Kediri. Perbedaannya adalah penelitian ini meneliti mengenai peran dari adanya pembiayaan *mudharabah* di KSPPS BTM Surya Kencana Jaya dalam meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

¹³ Roudhotul Jannah, "Peran Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di FCK Corporation Kota Kediri", *Skripsi* (Kediri, Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2021).

Sedangkan penelitian penulis meneliti mengenai bagaimana pemberian kompensasi yang diterapkan di KSPPS BTM Surya Kencana Jaya Kediri.¹⁴

5. *Analisis Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Kencana Cabang Batulicin* oleh Siti Hadisah (2021), mahasiswi Universitas Islam Kalimantan.

Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan CV. Surya Kencana Batulicin terhadap karyawannya, rata-rata merasa puas dengan kompensasi yang diterima. Namun terdapat beberapa karyawan yang merasa kurang puas dengan pemberian kompensasi oleh perusahaan. Hal tersebut dipengaruhi oleh tingkat komposisi yang dimiliki oleh setiap karyawan memiliki perbedaan. Namun, pemberian kompensasi tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Batulicin. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pimpinan perusahaan tersebut memahami bahwa kompensasi dapat menjadi pertimbangan penting dalam mempertahankan produktivitas kinerja karyawannya.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas mengenai peran pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Yang kedua, memiliki persamaan metode penelitian yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaannya adalah memiliki lokasi atau objek penelitian yang berbeda. Penelitian ini

¹⁴ Salsabilla Ramadhanti Nugroho, "Peran Pembiayaan Mudharabah Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Anggota Pada BTM Surya Kencana Jaya Cabang Brenggolo Kediri", *Skripsi* (Kediri, Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2023).

berlokasi di CV. Surya Kencana Batulicin, sedangkan penelitian penulis berlokasi di KSPPS BTM Surya Kencana Kabupaten Kediri.¹⁵

¹⁵ Siti Hadisah, “Analisis Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Kencana Batulicin”, *Skripsi* (Banjarmasin, Universitas Islam Kalimantan, 2021).